

SERVIZIO LAVORO E PREVIDENZA

CIRCOLARE N. 49 – del 18.11.2015

OGGETTO: 1) **Compatibilità del lavoro accessorio con prestazioni di sostegno al reddito**
2) **Cumulabilità del congedo parentale fruito in modalità oraria con altri riposi o permessi. Chiarimenti.**
3) **Incentivi alle assunzioni 2015: nuove istruzioni Inps**

1) COMPATIBILITÀ DEL LAVORO ACCESSORIO CON PRESTAZIONI DI SOSTEGNO AL REDDITO

L'Inps con circolare n. 170 del 13-10-2015 ha fornito ulteriori precisazioni in merito a compatibilità e cumulabilità del lavoro accessorio con le prestazioni di sostegno al reddito.

Il Dlgs 81/2015 ha infatti reintrodotta e resa stabile questa possibilità.

Dopo aver richiamato la normativa sui voucher - *per prestazioni di lavoro accessorio, si intendono attività lavorative che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 7.000 euro nel corso di un anno civile ... le attività lavorative rese col sistema dei buoni lavoro possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro, anche essi rivalutati annualmente* - la circolare entra nel merito.

L'articolo 48 del Dlgs 81/2015 stabilisce che il lavoro accessorio possa essere utilizzato in tutti i settori, nel limite complessivo di 3.000 euro di compenso per anno civile, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito...

Considerato il riferimento all'anno civile (1-1/31-12), l'Istituto interpreta la norma in senso estensivo e cioè che la cumulabilità dei voucher sia *applicabile anche alle fattispecie in esame sorte già nel periodo del 2015 precedente la sua entrata in vigore* che, o ricordiamo è il 24-6-2015.

La circolare non affronta il tema dell'operatività del limite dei 2.000 euro annui nei confronti del singolo committente imprenditore o professionista. A nostro avviso questa è una regola generale che si applica anche nel caso di percettori di prestazioni di sostegno al reddito.

La circolare prende poi in esame i singoli istituti.

Indennità di mobilità

Dall'1-1-2015 l'indennità di mobilità è interamente cumulabile con i compensi derivanti dallo svolgimento di lavoro accessorio nel limite complessivo di euro 3.000 per anno civile. Per i compensi fra 3.001 e 7.000 euro il reddito derivante dallo svolgimento del lavoro accessorio sarà compatibile e cumulabile con l'indennità di mobilità fino al reddito spettante prima della messa in mobilità (articolo 9, comma 9, Legge n. 223/1991).

Il beneficiario deve comunicare all'Inps, entro 5 giorni dall'inizio del lavoro accessorio o, se questa era preesistente, dalla data di presentazione della domanda di indennità di mobilità, il reddito presunto derivante dalla predetta attività nell'anno solare.

NASPI

Il tema è già stato affrontato dalla circolare Inps n. 142/2015: la Naspi è interamente cumulabile con i compensi derivanti dal lavoro accessorio nel limite dei 3.000 euro all'anno. I compensi che superano tale importo ma rimangono sotto al limite dei 7000 euro/anno, determinano una riduzione di Naspi per un importo pari all'80% del compenso rapportato al periodo intercorrente tra la data di inizio attività e la data in cui termina il godimento dell'indennità.

Disoccupazione agricola

In questo la circolare si esprime per la cumulabilità soltanto fino a 3.000 euro/anno e non affronta il caso il voucher fino 7.000 euro.

Viene invece specificato che la Ds agricola è richiesta ed erogata nell'anno successivo a quello in cui si è verificato lo stato di disoccupazione. La cumulabilità deve essere valutata con riferimento al lavoro accessorio svolto nell'anno di competenza della prestazione (ad esempio erogazione Ds nel 2016, valutazione cumulabilità riferita a compensi di lavoro occasionale percepiti nel 2015).

Cassa integrazione guadagni

In questo caso, fatta salva la cumulabilità fino a 3.000 euro, fino a 7.000 euro per anno civile opera una cumulabilità parziale. Prima che il compenso determini il superamento del limite dei 3.000 euro, anche se derivante da più contratti di lavoro accessorio stipulati nel corso dell'anno, il lavoratore dovrà darne comunicazione all'Inps.

2) CUMULABILITÀ DEL CONGEDO PARENTALE FRUITO IN MODALITÀ ORARIA CON ALTRI RIPOSI O PERMESSI. CHIARIMENTI.

L'Inps ha pubblicato il messaggio n. 6704 del 3 novembre 2015, fornendo alcuni chiarimenti in merito all'incumulabilità del congedo parentale ad ore con altri permessi o riposi disciplinati dal T.U. maternità. (d.lgs. n. 151/2001).

Si tratta, come noto, della possibilità di usufruire del congedo parentale in forma oraria, nella misura del 50% dell'orario medio giornaliero di lavoro, garantendo così comunque parte della prestazione lavorativa. Il messaggio INPS specifica le situazioni in cui la fruizione del congedo parentale su base oraria non si possa conciliare con altri permessi in capo al lavoratore.

Sono quindi esclusi, e quindi il genitore non può usufruire, nella medesima giornata:

- permessi orari per congedo parentale per altro figlio
- riposi orari per allattamento
- riposi orari giornalieri ex artt. 33 comma 2 e 42 comma 1, previsti per i figli disabili gravi in alternativa al prolungamento del congedo parentale, anche qualora siano richiesti per bambini differenti.

Sono invece **compatibili** con il congedo parentale su base oraria i permessi o riposi disciplinati da disposizioni normative diverse dal T.U. maternità/paternità, quali ad esempio i permessi di cui all'art. 33, commi 3 e 6, della legge 5 febbraio 1992, n.104, quando fruiti in modalità oraria.

L'INPS precisa che le ipotesi di incumulabilità citate trovano applicazione nei casi di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, confermando quindi la possibilità, per la contrattazione collettiva, di normare in maniera alternativa le modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, prevedendo eventualmente anche differenti regole di cumulabilità di tali riposi.

3) INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI 2015: NUOVE ISTRUZIONI INPS

Ormai alla fine del periodo in cui si possono ottenere gli incentivi all'assunzione di cui alla Legge 190/2015, l'Inps emana una lunga circolare (n. 178 del 3-11-2015) che riprende l'intera materia. Anche il Ministero è intervenuto sul tema con la risposta a interpello n. 25/2015 del 5-11-2015.

In primo luogo si chiarisce che l'esonero contributivo è applicabile anche ai datori di lavoro che pur non rientrando nel novero delle amministrazioni pubbliche, sono tenuti ad assolvere gli obblighi contributivi verso le casse della Gestione Dipendenti Pubblici e ai datori di lavoro che assumono lavoratori assicurati all'Inpgi.

Ambito di applicazione dell'esonero.

La citata circolare n. 17 aveva precisato che lo sgravio riguarda tutti i contributi ad eccezione dei premi e contributi Inail, del contributo al fondo per l'erogazione del Tfr e il contributo ai fondi di solidarietà.

A queste esclusioni si aggiungono anche:

- il contributo per la garanzia sul finanziamento della Qu.I.R.;

- il contributo dello 0,30% per il finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua;
- il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria;
- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo;
- il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti.

La circolare prende anche in considerazione il contributo aggiuntivo Ivs (0,50%) previsto dalla legge 297/1982 che è soggetto all'applicazione dell'esonero contributivo triennale. Nell'intricato sistema italiano questo contributo è considerato a carico del lavoratore in quanto la legge prevede contestualmente l'abbattimento della quota annua del Tfr in misura pari al predetto incremento contributivo. *Pertanto, una volta applicato l'esonero dal versamento del predetto contributo aggiuntivo IVS il datore di lavoro non dovrà evidentemente operare l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto del lavoratore ovvero dovrà effettuare detto abbattimento in misura pari alla quota del predetto contributo esclusa, per effetto dell'applicazione del massimale annuo di 8.060 euro, dalla fruizione dell'esonero contributivo.*

In caso di stabilizzazione di lavoratori a tempo determinato opera la restituzione del contributo aggiuntivo Naspi dell'1,40% per un periodo massimo di 6 mesi (progressivamente ridotto sulla base dei mesi intercorsi fra la scadenza del rapporto a termine e l'assunzione con contratto a tempo indeterminato).

La circolare non lo dice esplicitamente ma ci sembra che la citazione del rimborso abbia il senso che lo stesso è compatibile con bonus.

Si ricorda infine che lo sgravio opera sui contributi netti dovuti dal datore di lavoro. In caso di applicazione di lo sgravio opererà appunto sui contributi *al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle predette misure compensative.*

Condizioni per il riconoscimento del diritto all'incentivo. Casi particolari.

Per praticità riportiamo la parte di circolare che prende in considerazione alcuni casi particolari.

In merito alla condizione di assenza di un contratto a tempo indeterminato nei 6 mesi precedenti l'assunzione, questi i chiarimenti in ordine a situazioni caratterizzate da particolari condizioni di specificità:

- *la sussistenza del predetto requisito va valutata a prescindere dalla circostanza che la tutela dei diritti assicurativi obbligatori fosse assicurata presso una gestione pensionistica italiana o estera. Pertanto, l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato all'estero nei sei mesi precedenti l'assunzione non consente la fruizione dell'esonero contributivo anche laddove, sulla base della legislazione internazionale, il precedente rapporto di lavoro non contemplasse l'obbligo assicurativo nei confronti di una gestione previdenziale nazionale;*
- *con riferimento ai rapporti di lavoro part time a tempo indeterminato, l'esonero spetta anche nei casi in cui il lavoratore sia assunto da due diversi datori di lavoro in relazione ad ambedue i rapporti, purché la data di decorrenza dei predetti rapporti di lavoro sia la medesima. In caso di assunzioni differite, il datore di lavoro perderebbe, infatti, con riguardo al secondo rapporto di lavoro part-time, il requisito legittimante l'ammissione all'agevolazione in oggetto;*
- *anche laddove il precedente rapporto di lavoro - intercorso nei sei mesi precedenti l'assunzione - sia stata risolto per mancato superamento del periodo di prova ovvero per dimissioni del lavoratore, non si ha diritto alla fruizione dell'esonero. In proposito, si ricorda come l'istituto del periodo di prova abbia lo scopo di consentire al lavoratore di valutare l'esperienza lavorativa offerta e al datore di lavoro di rilevare l'adeguatezza delle competenze e delle effettive capacità del prestatore rispetto alle specifiche esigenze produttive. Ciononostante il rapporto di lavoro, pur sottoposto ad una condizione - il superamento del periodo di prova - deve essere considerato a tempo indeterminato sin dall'origine;*
- *l'incentivo non spetta qualora i lavoratori già titolari di un rapporto a tempo indeterminato transitino dal cedente al subentrante nei casi di cambi di appalto di servizi, nell'ipotesi in cui la contrattazione collettiva che disciplina tali rapporti, preveda, per i casi di cessazione dell'appalto cui sono adibiti i dipendenti, una procedura idonea a consentire l'assunzione degli stessi alle dipendenze dell'impresa subentrante, mediante la costituzione ex novo di un rapporto di lavoro con un diverso soggetto;*
- *nelle ipotesi di cessione del contratto a tempo indeterminato ex art. 1406 c.c. con passaggio del*

dipendente al cessionario, la fruizione del beneficio già riconosciuto al datore di lavoro cedente può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto, in quanto in tal caso si verifica la sola modificazione soggettiva del rapporto già in atto che prosegue con il datore di lavoro cessionario;

- *la fruizione dell'esonero è, infine, trasferibile nei confronti del cessionario per il periodo residuo non goduto dal cedente in virtù di quanto disposto dall'art. 2112 c.c., secondo il quale, in caso di trasferimento di azienda, il rapporto di lavoro prosegue con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano. Nello stesso senso si è pronunciata la risposta a interpello n. 25/2015 del 5-11-2015 in quanto il comma 5 del citato articolo precisa che i rapporti di lavoro con il cedente proseguono ope legis con il cessionario senza soluzione di continuità ed i lavoratori conservano tutti i diritti ad essi connessi. In assenza di una interruzione dei rapporti di lavoro assistiti da incentivo, non mutano, in conseguenza di eventuali procedure di fusione o incorporazione, i requisiti ab origine legittimanti la fruizione dello stesso. Tutto ciò ovviamente limitatamente alla parte residua sino alla scadenza del termine legale dei 36 mesi.*

Viene inoltre ribadito che il bonus spetta anche in caso di svolgimento nei sei mesi precedenti di prestazioni lavorative in forme giuridiche e contrattuali diverse da quella del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, quali, a titolo esemplificativo, il rapporto di lavoro a termine, il rapporto di collaborazione a progetto, lo svolgimento di attività di natura professionale in forma autonoma, ecc.

In merito all'ulteriore condizione (non avere avuto nel periodo 1.10.2014-31.12.2014 rapporti di lavoro a tempo indeterminato con il datore di lavoro richiedente l'incentivo ecc...), viene presa in considerazione l'effettuazione di un lavoro intermittente.

In considerazione del fatto che si tratta di una tipologia di lavoro discontinuo, si chiarisce che il lavoratore che nel trimestre fisso (1.10.2014-31.12.2014) abbia avuto un rapporto di lavoro intermittente a tempo indeterminato con il medesimo datore di lavoro - o con altro datore di lavoro a lui collegato o controllato - potrà essere assunto a tempo indeterminato con il diritto, sussistendo tutte le altre condizioni legittimanti, alla fruizione dell'esonero triennale.

L'ultima precisazione riguarda l'ulteriore condizione secondo la quale il lavoratore non deve avere avuto un precedente rapporto di lavoro agevolato con lo stesso datore di lavoro che assume. Viene ora precisato che la condizione riguarda anche le società controllate dal datore di lavoro o ad esso collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facente capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto, al momento della nuova assunzione.

Durata dello sgravio

Si precisa che il periodo di godimento del bonus può essere sospeso nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità consentendo il differimento temporale del periodo di fruizione dei benefici. Non vengono presi in considerazione altri casi di assenza prolungata che comportino la sospensione dello sgravio.

3.4. Coordinamento con altri incentivi

La legge prevede che l'esonero contributivo non sia cumulabile con "altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente".

Viene ora precisato che è possibile godere dell'incentivo per l'assunzione a tempo determinato di lavoratori con più di 50 anni di età disoccupati da oltre 12 mesi e di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi ovvero prive di impiego da almeno 6 mesi e residenti in aree svantaggiate o con una professione o di un settore economico caratterizzati da un'accentuata disparità di genere (art. 4, commi 8-11, Legge n. 92/2012) e poi, in caso di trasformazione a tempo indeterminato, del bonus occupazionale.

Questi esempi proposti.

In data 1.06.2015 Alfa assume a tempo determinato per 3 mesi Tizio, ultracinquantenne disoccupato da 24 mesi, e, alla scadenza (31.08.2015), trasforma il rapporto a tempo indeterminato. Ad Alfa spetta

l'incentivo per il rapporto a tempo determinato di 3 mesi (se ricorrono tutte le condizioni di legge); per la trasformazione a tempo indeterminato ad Alfa (se ricorrono tutte le condizioni di legge) spetta l'incentivo previsto dalla legge 190/2014 per trentasei mesi.

Per completezza viene ricordato che ai fini dell'applicazione dell'incentivo previsto dall'articolo 4, commi 8-11, l. 92/2012 è necessario che:

- *il lavoratore ultracinquantenne sia disoccupato da oltre 12 mesi;*
- *la donna residente in aree svantaggiate ovvero appartenente ad una professione o ad un settore economico caratterizzati da accentuata disparità occupazionale di genere deve essere priva di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;*
- *la donna infracinquantenne, che risiede in un'area non svantaggiata, che non eserciti una professione né sia impiegata in un settore economico caratterizzati da accentuata disparità occupazionale di genere, deve essere priva di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi;*
- *il lavoratore assunto o trasformato a tempo indeterminato per il quale si intende godere dell'esonero triennale non deve essere stato titolare di un rapporto a tempo indeterminato nei 6 mesi precedenti o titolare di un rapporto a tempo indeterminato nel corso dei tre mesi antecedenti la data di entrata in vigore della legge di stabilità con il datore di lavoro richiedente l'incentivo ovvero con società da questi controllate o collegate ai sensi dell'art. 2359 c.c.*

E' già stato chiarito che analogamente, è possibile godere prima dell'incentivo previsto dalla legge 223/1991, per un rapporto a tempo determinato, e poi dell'incentivo previsto dalla legge 190/2014 per la trasformazione a tempo indeterminato.

Si chiarisce ora che se il datore di lavoro opta per l'incentivo previsto dalla stessa Legge 223 per la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato non potrà modificare tale scelta e chiedere l'applicazione dell'esonero triennale.

Per godere dell'incentivo di natura economica previsto dall'art. 8, comma 4, della legge 223/1991 (contributo pari al 50% dell'indennità spettante al lavoratore in mobilità assunto a tempo pieno e indeterminato) insieme all'esonero triennale, è necessario che il datore di lavoro inoltri la richiesta di attribuzione del codice di autorizzazione 5T alla Sede competente mediante la funzionalità "Contatti" del Cassetto previdenziale aziende e valorizzi nel flusso UniEmens nell'elemento <Incentivo> di <DatiRetributivi> di <DenunciaIndividuale> il <TipoIncentivo> "MOBI".

Esonero contributivo e riduzioni contributive per zone montane e svantaggiate (art. 9 della L. 67/1988)

Si ribadisce quanto già contenuto nel recente messaggio 6533/2015 e cioè che l'esonero contributivo per il settore agricolo non è cumulabile con la riduzione contributiva fissata per i datori di lavoro agricolo che occupano personale dipendente nei territori montani o nelle singole zone svantaggiate.

L'INPS dunque procederà ad applicare i conseguenti criteri di tariffazione e a ricalcolare i contributi relativi al primo trimestre 2015, affinché per i lavoratori ammessi al beneficio:

- per le giornate lavorate in zona ordinaria, si applichi l'esonero triennale ex art. 1, co. 119, L. 190/2014;
- mentre per le giornate lavorate in zone montane o svantaggiate, si applichino le riduzioni contributive di cui all'art. 9 L. 67/1988.

Roma, 03/11/2015 Circolare n. 178

OGGETTO: Circolare 17/2015. Esonero contributivo per le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato effettuate nel corso del 2015 ai sensi dell'articolo unico, commi 118 e seguenti, della Legge 23 dicembre 2014, n. 190. Legittimazione e modalità di fruizione dell'esonero per i datori di lavoro iscritti alla Gestione Dipendenti Pubblici ed i giornalisti assicurati all'INPGI. Ulteriori chiarimenti riguardanti la legittimazione a fruire del beneficio per i datori di lavoro privati.

SOMMARIO: Con la presente circolare si forniscono indicazioni e chiarimenti in ordine ai datori di lavoro iscritti alla gestione dipendenti pubblici ed ai giornalisti iscritti all'INPGI ammessi a fruire del beneficio di esonero contributivo. Si forniscono, inoltre, rispetto a quanto già previsto con circolare n. 17 del 2015, ulteriori chiarimenti riguardanti taluni profili attuativi afferenti all'esonero contributivo in oggetto.

INDICE

Premessa.

1. Datori di lavoro iscritti alle Gestioni pubbliche che possono fruire del beneficio previsto dalla legge n. 190/2014.
 - 1.1. Codifica datori di lavoro Uniemens.
 - 1.2. UniEmens – ListaPosPA. Modalità di esposizione dei dati relativi all'esonero.
 - 1.3. UniEmens Lista PosPA. Modalità di esposizione dei dati relativi all'esonero per periodi retributivi precedenti novembre 2015.
 - 1.4. UniEmens Lista PosPA. Modalità di esposizione del beneficio nei casi di superamento della soglia massima mensile.
 - 1.5. Sostituzioni dati indicati in precedenti denunce contributive Lista PosPA.
 - 1.6. Quantificazione dell'esonero contributivo previsto dall'articolo unico, commi 118 e seguenti, della Legge 23 dicembre 2014, n. 190 Lista PosPA.
 - 1.7. Rilevazione contabile.
 - 1.8. Esempi di compilazione denunce contributive mensili relative ai benefici nell'ambito della gestione dipendenti pubblici.
2. Esonero contributivo per i datori di lavoro privati tenuti al versamento dei contributi presso l'Istituto Nazionale di Previdenza dei Giornalisti Italiani (INPGI).
3. Chiarimenti per l'omogenea applicazione della normativa.
 - 3.1. Ambito di applicazione dell'esonero.
 - 3.2. Condizioni per il riconoscimento del diritto all'incentivo. Casi particolari.
 - 3.3. Durata dello sgravio.
 - 3.4. Coordinamento con altri incentivi.
 - 3.5. Esonero contributivo e riduzioni contributive per zone montane e svantaggiate di cui all'art. 9 della L. 67/1988.

PREMESSA.

Come noto, la legge di stabilità 2015 ha introdotto, per le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato effettuate nel corso del 2015, l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro - ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche e con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL - nel limite massimo di un importo pari a 8.060 euro su base annua (art. 1, commi 118-124, legge 23 dicembre 2014, n. 190).

Con la circolare n. 17 del 29 gennaio 2015 l'Istituto ha fornito le indicazioni per la corretta applicazione delle citate innovazioni normative. Come chiarito nell'ambito della predetta circolare, beneficiari dell'incentivo di cui alla legge n. 190/2014 sono i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditori. Quindi, ai fini dell'accesso al beneficio, non assume rilievo la circostanza che il datore di lavoro sia tenuto ad assicurare i lavoratori all'Assicurazione Generale Obbligatoria INPS ovvero ai fondi esonerativi, esclusivi o sostitutivi del predetto regime generale.

L'esonero contributivo triennale di cui alla norma in oggetto è, pertanto, applicabile anche ai datori di lavoro che non rientrano nel novero delle amministrazioni pubbliche di cui all'art.1, comma 2, del decreto legislativo n.165/2001, ma sono tenuti ad assolvere gli obblighi contributivi verso le casse della Gestione Dipendenti Pubblici (CPDEL, CPI, CPS, CPUG, CTPS) – regimi esclusivi dell'AGO - nonché ai datori di lavoro che assumono lavoratori assicurati all'Istituto nazionale della Previdenza per i Giornalisti (INPGI) – regime sostitutivo dell'AGO.

Con la presente circolare vengono fornite le istruzioni finalizzate a favorire l'applicazione della citata misura di esonero contributivo ai predetti datori di lavoro.

Con la medesima circolare vengono, inoltre, forniti ulteriori chiarimenti riguardanti taluni profili attuativi afferenti all'esonero contributivo in oggetto.

1. Datori di lavoro iscritti alle Gestioni pubbliche che possono fruire del beneficio previsto dalla legge n. 190/2014.

Come già indicato nella circolare n. 17/2015, la fruizione dell'esonero contributivo triennale riguarda i datori di lavoro privati e i soggetti giuridici, quali gli enti pubblici economici che, pur essendo organismi pubblici, svolgono in via principale o esclusiva un'attività economica ex art. 2082 cod. civ., in regime di concorrenza con imprenditori privati. Inoltre, sulla base delle considerazioni sviluppate in premessa, la fruizione dell'incentivo in oggetto attiene anche ai datori di lavoro che, pur essendo tenuti all'assolvimento degli obblighi assicurativi verso le casse della Gestione Pubblici Dipendenti (CPDEL, CPI, CPS, CPUG, CTPS), hanno natura di soggetto privato.

Pertanto, sono esclusi dall'applicazione del beneficio introdotto dalla legge n. 190 del 2014: le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative. Sono da comprendere nell'ambito degli istituti e scuole di ogni ordine e grado le Accademie e i Conservatori statali;

- le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo;
- le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane e loro consorzi e associazioni;
- le istituzioni universitarie;
- gli Istituti autonomi case popolari;
- le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni;
- gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali. Nel novero degli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali sono da ricomprendere tutti gli enti indicati nella legge 20 marzo 1975, n. 70, gli ordini e i collegi professionali e le relative federazioni, consigli e collegi nazionali, gli enti di ricerca e sperimentazione non compresi nella legge n. 70/1975 e gli enti pubblici non economici dipendenti dalle regioni o dalle province autonome;
- le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale;
- l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN);
- le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300.

Sono ricomprese nell'ambito delle pubbliche amministrazioni le Aziende sanitarie locali, le Aziende sanitarie ospedaliere e le diverse strutture sanitarie istituite dalle Regioni con Legge regionale nell'ambito dei compiti di organizzazione del servizio sanitario attribuiti alle medesime.

Sono comprese nelle amministrazioni pubbliche le IPAB e le ex IPAB trasformate in Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona (ASP) a seguito del decreto legislativo 4 maggio 2001, n. 207 che ha previsto la generale trasformazione di tutte le Istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza in ASP in presenza di determinati requisiti.

Nel novero degli enti che non possono fruire dell'esonero contributivo triennale rientrano anche la Banca

d'Italia, la Consob e, in linea generale, le Autorità Indipendenti, che sono qualificate amministrazioni pubbliche in conformità al parere n. 260/1999 del Consiglio di Stato, nonché le Università non statali legalmente riconosciute qualificate enti pubblici non economici dalla giurisprudenza amministrativa e ordinaria (cfr. Cassazione SU n.1733 del 5/03/1996 e n. 5054 dell'11/03/2004, Consiglio di Stato n. 841 del 16/02/2010).

Hanno invece accesso al beneficio in oggetto:

- gli enti pubblici economici;
- gli Istituti autonomi case popolari trasformati in base alle diverse leggi regionali in enti pubblici economici;
- gli enti che - per effetto dei processi di privatizzazione - si sono trasformati in società di persone o società di capitali ancorché a capitale interamente pubblico;
- le ex IPAB trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato, in quanto prive dei requisiti per trasformarsi in ASP, ed iscritte nel registro delle persone giuridiche;
- le aziende speciali costituite anche in consorzio, ai sensi degli artt. 31 e 114 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- i consorzi di bonifica;
- i consorzi industriali;
- gli enti morali;
- gli enti ecclesiastici.

1.1. Codifica datori di lavoro Uniemens.

I datori di lavoro aventi titolo all'esonero contributivo in oggetto devono richiedere il codice di autorizzazione "6Y" avente il significato di "Esonero contributivo articolo unico, commi 118 e seguenti, legge n. 190/2014". La richiesta di attribuzione del suddetto codice di autorizzazione "6Y" deve essere inoltrata prima della trasmissione della denuncia contributiva relativa al primo periodo retributivo in cui si intende esporre l'esonero medesimo. Detta richiesta andrà effettuata avvalendosi della funzionalità "contatti" del cassetto previdenziale aziende, selezionando nel campo oggetto la denominazione "esonero contributivo triennale legge n. 190/2014", utilizzando la seguente locuzione: "Richiedo l'attribuzione del codice di autorizzazione 6Y ai fini della fruizione dell'esonero contributivo introdotto dalla legge n. 190/2014, art. 1, commi 118 e seguenti, come da circolare n. 17/2015". La sede territorialmente competente attribuirà il predetto codice di autorizzazione alla posizione contributiva relativa ai lavoratori che versano la contribuzione pensionistica alla Gestione dipendenti pubblici con validità dall'1/01/2015 - 31/12/2018, dandone comunicazione al datore di lavoro attraverso il medesimo cassetto previdenziale. Il controllo in ordine alla legittimità di fruizione dell'esonero contributivo in oggetto sarà realizzato attraverso l'istituenda base dati "lavoratori agevolati".

I datori di lavoro che intendono accedere al beneficio ma che non hanno accesso alla funzionalità "contatti" del cassetto previdenziale aziende dovranno inoltrare alla casella PEC della Direzione Centrale Entrate la richiesta di "Esonero contributivo articolo unico, commi 118 e seguenti, legge n. 190/2014" prima della trasmissione della denuncia contributiva relativa al primo periodo retributivo in cui si intende esporre l'esonero medesimo.

1.2. UniEmens - ListaPosPA. Modalità di esposizione dei dati relativi all'esonero.

A partire dalla denuncia del periodo retributivo di novembre 2015, i datori di lavoro iscritti alla Gestione Dipendenti Pubblici esporranno nel flusso UniEmens, sezione ListaPosPA, i lavoratori per i quali spetta l'esonero valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <imponibile> e l'elemento <contributo> della gestione pensionistica dell'elemento <D0_DenunciaIndividuale> della sezione <PosPa>. In particolare, si precisa che nell'elemento <contributo> della <GestionePensionistica> deve essere indicata la contribuzione piena calcolata sull'imponibile pensionistico del mese.

I datori di lavoro che fruiscono del beneficio devono valorizzare nell'ambito della gestione pensionistica all'interno di <D0_DenunciaIndividuale>, l'elemento <RecuperoSgravi>, come di seguito rappresentato.

<AnnoRif>	AAAA
<MeseRif>	MM
<CodiceRecupero>	"3" - <i>"Esonero contributivo soglia mensile articolo unico, commi 118 e seguenti, della Legge 23 dicembre 2014, n. 190"</i>
<Importo>	≤ a € 671,66

Al riguardo, si evidenzia, oltre a quanto già specificato nel paragrafo 8 della predetta circolare n.17/2015 riguardo l'assetto e la misura dell'esonero, che l'agevolazione non concerne né la contribuzione ai fini del TFS/TFR (INADEL, ENPAS) né l'assicurazione sociale vita (gestione ENPDEP).

Per i rapporti di lavoro instaurati ovvero risolti nel corso del mese, il massimale mensile va ridotto proporzionalmente al numero dei giorni di lavoro, assumendo a riferimento la misura giornaliera di esonero contributivo di € 22,08, corrispondente al massimale annuo suddiviso per 365.

I datori di lavoro iscritti alla Gestione Dipendenti Pubblici devono fruire del beneficio prioritariamente in relazione ai contributi relativi alla gestioni pensionistiche (CPDEL, CPI, CPS, CPUG, CTPS) nei limiti della quota a carico del datore di lavoro e, solo in caso di successiva capienza in ordine al massimale mensile, in relazione alle "contribuzioni minori", da versare alla competente Gestione INPS, per la quota residua, rispettando il limite complessivo mensile di € 671,66.

Si ricorda che per i rapporti di lavoro part-time (di tipo orizzontale, verticale ovvero misto), la misura della predetta soglia massima va ridotta sulla base della durata dello specifico orario di lavoro, in rapporto a quella ordinaria stabilita dalla legge ovvero dai contratti collettivi di lavoro. Analoga operazione di adeguamento è da effettuare in relazione ai contratti di lavoro ripartito [1], sulla base della durata effettiva delle prestazioni rese da ognuno dei due lavoratori coobbligati, in rapporto a quella ordinaria stabilita dalla legge ovvero dai contratti collettivi di lavoro.

1.3. UniEmens Lista PosPA. Modalità di esposizione dei dati relativi all'esonero per periodi retributivi precedenti novembre 2015.

I dati relativi ai periodi retributivi da gennaio a novembre 2015, potranno essere esposti nelle denunce inviate fino al 31/01/2016 (periodi retributivi fino a dicembre 2015), valorizzando, secondo le modalità sopra indicate, tanti elementi quanti sono i periodi retributivi per i quali è necessario esporre i dati relativi all'esonero, avendo cura di indicare nell'elemento <MeseRif> il valore corrispondente al mese relativo al periodo retributivo di riferimento dell'esonero.

<AnnoRif>	2015
<MeseRif>	MM (può assume valori da 01 a 12 ma in ogni caso deve essere minore o uguale al valore indicato in riferimento ad MM nell'elemento <AnnoMeseDenuncia> di Azienda)
<CodiceRecupero>	"3" - <i>"Esonero contributivo soglia mensile articolo unico, commi 118 e seguenti, della Legge 23 dicembre 2014, n. 190"</i>
<Importo>	≤ a € 671,66

1.4. UniEmens Lista PosPA. Modalità di esposizione del beneficio nei casi di superamento della soglia massima mensile.

Nell'ipotesi in cui, in un determinato mese, spetti un beneficio superiore alla soglia massima mensile di € 671,66, l'eccedenza può essere esposta nel mese corrente e nei mesi successivi indicando, nell'elemento <CodiceRecupero>, il valore "4", avente il significato di "Conguaglio residuo esonero contributivo articolo unico, commi 118 e seguenti legge n.190/2014", ferma restando la soglia massima di esonero contributivo da determinare in funzione dell'anno di riferimento e del mese di liquidazione delle retribuzioni.

1.5. Sostituzioni dati indicati in precedenti denunce contributive Lista PosPA.

Nel caso in cui sia necessario modificare i dati relativi all'esonero contributivo di cui all'articolo unico, commi 118 e seguenti, della legge 23 dicembre 2014, n.190, indicati nelle denunce trasmesse in

precedenza, è necessario elaborare, secondo le consuete modalità dei V1 causale 5, tenendo conto delle indicazioni fornite nei paragrafi 1.2, 1.3 e 1.4 per la valorizzazione dell'elemento <RecuperoSgravi>, avendo cura di valorizzare, altresì, l'importo indicato nella precedente denuncia individuale (E0, V1 causale 2) in corrispondenza del <CodiceRecupero> 5 "Esonero contributivo soglia mensile articolo unico, commi 118 e seguenti, della Legge 23 dicembre 2014, n. 190 - valore dichiarato in precedente denuncia".

1.6. Quantificazione dell'esonero contributivo previsto dall'articolo unico, commi 118 e seguenti, della Legge 23 dicembre 2014, n. 190 Lista PosPA.

I dati sopra esposti nell'UniEmens, ListaPosPA determineranno una riduzione degli importi a credito dell'Istituto discendenti dai valori indicati nelle denunce dai datori di lavoro autorizzati ad usufruire dell'esonero in esame.

1.7. Rilevazione contabile.

La rilevazione contabile dell'esonero contributivo, posto a carico dello Stato, riconosciuto ai datori di lavoro iscritti alla gestione dipendenti pubblici per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato, effettuate nell'anno 2015, ai sensi delle disposizioni di cui all'art.1, commi da 118 a 124, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 sarà effettuata a cura della Direzione generale dell'Istituto.

1.8. Esempi di compilazione denunce contributive mensili relative ai benefici nell'ambito della gestione dipendenti pubblici.

L'allegato 1 contiene gli esempi di compilazione delle denunce contributive mensili relative ai benefici nell'ambito della gestione dipendenti pubblici.

2. Esonero contributivo per i datori di lavoro privati tenuti al versamento dei contributi presso l'Istituto Nazionale di Previdenza dei Giornalisti Italiani (INPGI).

Come anticipato in premessa, gli incentivi all'occupazione introdotti dall'art. 1, comma 118, della Legge n. 190/2014 risultano applicabili anche ai rapporti di lavoro subordinato instaurati dai datori di lavoro tenuti ad assolvere gli obblighi di contribuzione obbligatoria nei confronti dell'Istituto Nazionale di Previdenza dei Giornalisti Italiani (INPGI). Nel quadro dei principi di autonomia gestionale sanciti dal decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 509, l'INPGI, con delibera del proprio Consiglio di amministrazione n. 52 del 15 ottobre 2015, ha fissato i criteri per l'applicazione delle disposizioni in materia di esonero contributivo previste dalla normativa in oggetto che, pertanto, troveranno applicazione anche con riferimento alle assunzioni di giornalisti, il cui rapporto assicurativo previdenziale venga costituito presso detto ente, nei medesimi termini e modalità previsti per la generalità dei lavoratori subordinati.

Sul piano operativo, le domande di autorizzazione alla fruizione dell'esonero saranno inoltrate direttamente all'INPGI sulla base delle modalità stabilite dal medesimo ente con apposita circolare, nell'ambito della quale saranno anche fornite le istruzioni per le implementazioni della procedura di denuncia contributiva.

Stante il possesso dei requisiti e delle condizioni fissati dalla legge 190/2014, per i quali si rinvia alla circ. n. 17/2015 e alle ulteriori precisazioni fornite nell'ambito della presente circolare, i benefici contributivi in oggetto sono efficaci in relazione alle assunzioni/conversioni a tempo indeterminato operate a partire dalla data di entrata in vigore della legge di stabilità 2015.

3. Chiarimenti per l'omogenea applicazione della normativa.

3.1. Ambito di applicazione dell'esonero.

L'esonero contributivo introdotto dalla legge di stabilità 2015 è pari ai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con eccezione delle seguenti forme di contribuzione:

- i premi e i contributi dovuti all'INAIL, per effetto della esclusione operata dallo stesso comma 118, articolo 1, della legge n. 190/2014;
- il contributo, ove dovuto, al "fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120 del c.c." di cui al comma 755, articolo 1, della legge

n. 296/2006, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dal comma 765, ultimo periodo, della medesima norma;

- il contributo, ove dovuto, ai fondi di cui all'art. 3, commi 4,[2] 14 e 19, della legge n. 92/2012, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'art. 3, comma 25, della medesima legge.

Alla luce delle disposizioni attuative della Qu.I.R. (art. 1, commi da 26 a 34, legge n. 190/2014) ed a seguito degli approfondimenti condotti sulla scorta delle richieste di chiarimento pervenute dalle Organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e dai Consigli Nazionali degli intermediari previdenziali, si forniscono ulteriori indicazioni finalizzate a favorire l'omogenea applicazione della norma.

In particolare, l'articolo 1, comma 118, della legge n. 190/2014, stabilisce, nella misura massima di 8.060 euro su base annua, "l'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro". Pertanto, ai fini dell'individuazione delle forme di contribuzione obbligatoria soggette all'esonero contributivo di cui si tratta, in assenza di specifiche previsioni di legge, vanno escluse dall'applicazione dell'esonero le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

In questa prospettiva, non sono soggette all'esonero contributivo triennale le seguenti forme di contribuzione, ancorché di natura obbligatoria:

- il contributo per la garanzia sul finanziamento della Qu.I.R., di cui all'art. 1, comma 29, della legge n. 190/2014;
- il contributo previsto dall'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, in relazione ai datori di lavoro che vi aderiscono, al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'art. 118 della legge n. 388/2000;
- il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria di cui alla legge n. 166/1991;
- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo, di cui all'art. 1, commi 8 e 14, del d.lgs. n. 182/1997;
- il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti, di cui all'art. 1, commi 3 e 4 del d.lgs. n. 166/1997.

Si precisa, inoltre, che, trattandosi di una contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, il contributo aggiuntivo IVS, previsto dall'articolo 3, comma 15, della legge 297/1982 destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti in misura pari a 0,50% della retribuzione imponibile, è soggetto all'applicazione dell'esonero contributivo triennale. Al riguardo, si fa presente che il successivo comma 16 della sopra citata disposizione di legge prevede contestualmente l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto in misura pari al predetto incremento contributivo. Pertanto, una volta applicato l'esonero dal versamento del predetto contributo aggiuntivo IVS il datore di lavoro non dovrà evidentemente operare l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto del lavoratore ovvero dovrà effettuare detto abbattimento in misura pari alla quota del predetto contributo esclusa, per effetto dell'applicazione del massimale annuo di 8.060 euro, dalla fruizione dell'esonero contributivo.

Si fa, inoltre, presente che, nei casi di trasformazione di rapporti a termine ovvero di stabilizzazione dei medesimi entro sei mesi dalla relativa scadenza, trova applicazione la previsione di cui all'art. 2, comma 30, della legge n. 92/2012, che regola, nei predetti casi, la restituzione del contributo addizionale di cui al comma 28. Si ricorda che, nei casi di stabilizzazione dei rapporti a termine entro sei mesi dalla relativa scadenza, la restituzione del contributo addizionale opera con l'applicazione delle decurtazioni previste dall'ultimo periodo del sopra citato comma 30: i mesi di restituzione del contributo addizionale sono ridotti sulla base dei mesi intercorsi fra la scadenza del rapporto a termine e l'assunzione con contratto a tempo indeterminato.

Pertanto, la restituzione piena del contributo addizionale NASPI ricorrerà solamente nei casi di trasformazione del contratto a termine nonché in quelli di stabilizzazione intervenuta il mese successivo a quello di scadenza del contratto a termine. Negli altri casi opererà la contrazione prevista dall'art. 2, comma 30, della legge n. 92/2012.

Poiché, infine, l'esonero contributivo introdotto dalla legge di stabilità 2015 opera sulla contribuzione effettivamente dovuta, in caso di applicazione delle misure compensative di cui all'art. 10, commi 2 e 3, del d.lgs. n. 252/2005 – destinazione del trattamento di fine rapporto ai fondi pensione, al fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120 del c.c., nonché erogazione in busta paga della Qu.I.R. - l'esonero è calcolato sulla contribuzione previdenziale dovuta, al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle predette misure compensative.

3.2. Condizioni per il riconoscimento del diritto all'incentivo. Casi particolari.

Come è noto, la fruizione dell'esonero contributivo triennale attiene all'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori che, nel corso dei sei mesi precedenti l'assunzione medesima, non risultino occupati in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (art. 1, comma 118, secondo periodo, legge n. 190/2014).

In forza della predetta previsione e in presenza di tutte le altre condizioni di legge si forniscono i seguenti chiarimenti in ordine a situazioni caratterizzate da particolari condizioni di specificità:

- la sussistenza del predetto requisito va valutata a prescindere dalla circostanza che la tutela dei diritti assicurativi obbligatori fosse assicurata presso una gestione pensionistica italiana o estera. Pertanto, l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato all'estero nei sei mesi precedenti l'assunzione non consente la fruizione dell'esonero contributivo anche laddove, sulla base della legislazione internazionale, il precedente rapporto di lavoro non contemplasse l'obbligo assicurativo nei confronti di una gestione previdenziale nazionale;
- con riferimento ai rapporti di lavoro part time a tempo indeterminato, l'esonero, nei limiti e alle condizioni, spetta anche nei casi in cui il lavoratore sia assunto da due diversi datori di lavoro in relazione ad ambedue i rapporti, purché la data di decorrenza dei predetti rapporti di lavoro sia la medesima. In caso di assunzioni differite, il datore di lavoro perderebbe, infatti, con riguardo al secondo rapporto di lavoro part-time, il requisito legittimante l'ammissione all'agevolazione in oggetto;
- anche laddove il precedente rapporto di lavoro - intercorso nei sei mesi precedenti l'assunzione - sia stata risolto per mancato superamento del periodo di prova ovvero per dimissioni del lavoratore, non si ha diritto alla fruizione dell'esonero. In proposito, si ricorda come l'istituto del periodo di prova abbia lo scopo di consentire al lavoratore di valutare l'esperienza lavorativa offerta e al datore di lavoro di rilevare l'adeguatezza delle competenze e delle effettive capacità del prestatore rispetto alle specifiche esigenze produttive. Ciononostante il rapporto di lavoro, pur sottoposto ad una condizione - il superamento del periodo di prova - deve essere considerato a tempo indeterminato sin dall'origine;
- l'incentivo non spetta qualora i lavoratori già titolari di un rapporto a tempo indeterminato transitino dal cedente al subentrante nei casi di cambi di appalto di servizi, nell'ipotesi in cui la contrattazione collettiva che disciplina tali rapporti, preveda, per i casi di cessazione dell'appalto cui sono adibiti i dipendenti, una procedura idonea a consentire l'assunzione degli stessi alle dipendenze dell'impresa subentrante, mediante la costituzione ex novo di un rapporto di lavoro con un diverso soggetto;
- nelle ipotesi di cessione del contratto a tempo indeterminato ex art. 1406 c.c. con passaggio del dipendente al cessionario, la fruizione del beneficio già riconosciuto al datore di lavoro cedente può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto, in quanto in tal caso si verifica la sola modificazione soggettiva del rapporto già in atto che prosegue con il datore di lavoro cessionario;

- la fruizione dell'esonero è, infine, trasferibile nei confronti del cessionario per il periodo residuo non goduto dal cedente in virtù di quanto disposto dall'art. 2112 c.c., secondo il quale, in caso di trasferimento di azienda, il rapporto di lavoro prosegue con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.

Nel ribadire nuovamente che, fermi gli altri requisiti di legge, la condizione legittimante la fruizione dell'esonero consiste nell'assenza di rapporti di lavoro a tempo indeterminato nel corso dei sei mesi precedenti l'assunzione, si richiama l'attenzione sulla circostanza che, nella volontà del legislatore - anche alla luce dell'obiettivo ultimo della norma: promuovere la massima espansione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato - non impedisce l'accesso all'incentivo lo svolgimento nei sei mesi precedenti di prestazioni lavorative in forme giuridiche e contrattuali diverse da quella del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, quali, a titolo esemplificativo, il rapporto di lavoro a termine, il rapporto di collaborazione a progetto, lo svolgimento di attività di natura professionale in forma autonoma, ecc.

Ai fini del diritto alla fruizione dell'esonero contributivo, inoltre, nel corso dei tre mesi antecedenti la data di entrata in vigore della Legge di stabilità 2015 (1.10.2014-31.12.2014), il lavoratore non deve aver avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato con il datore di lavoro richiedente l'incentivo ovvero con società da questi controllata o a questi collegata ai sensi dell'art. 2359 c.c., nonché facenti capo, ancorché per interposta persona, al datore di lavoro medesimo (art. 1, comma 118, quarto periodo, legge n. 190/2014). Al riguardo, per i rapporti di lavoro intermittenti [3] si osserva, da un lato, che il lavoro intermittente, anche laddove preveda la corresponsione di un compenso continuativo in termini di indennità di disponibilità, costituisce pur sempre una forma contrattuale strutturalmente concepita allo scopo di far fronte ad attività lavorative di natura discontinua ("svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente ... ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno", art. 34, comma 1, d.lgs. n. 276/2003), tant'è che, sul piano generale, la durata della prestazione lavorativa è soggetta a limitazioni di legge ("con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore alle quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari", art. 34, comma 3, d.lgs. n. 276/2003); d'altro canto, si ribadisce che la finalità dell'esonero contributivo di cui ai commi 118 e seguenti dell'articolo 1 della Legge di stabilità si individua nell'espansione di forme di occupazione basate sulla stabilità della prestazione lavorativa. Pertanto, il lavoratore che nel trimestre fisso (1.10.2014-31.12.2014) abbia avuto un rapporto di lavoro intermittente a tempo indeterminato con il medesimo datore di lavoro - o con altro datore di lavoro a lui collegato o controllato - potrà essere assunto a tempo indeterminato con il diritto, sussistendo tutte le altre condizioni legittimanti, alla fruizione dell'esonero triennale.

Ai fini del diritto alla fruizione dell'esonero contributivo, si ricorda l'ulteriore condizione secondo la quale il lavoratore non deve avere avuto un precedente rapporto di lavoro agevolato con lo stesso datore di lavoro che assume (art. 1, comma 118, secondo periodo, legge di stabilità 2015). Avuto riguardo alla finalità antielusiva alla base della predetta condizione di legge, va da sé che lo sgravio è escluso anche se sia stato fruito da una società controllata dal datore di lavoro o ad esso collegata ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facente capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto, al momento della nuova assunzione.

3.3. Durata dello sgravio.

Il beneficio riguarda, come è noto, le nuove assunzioni con decorrenza dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2015. La sua durata è pari a trentasei mesi a partire dalla data di assunzione.

In caso di assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, lo sgravio spetta sia per la somministrazione a tempo indeterminato che per la somministrazione a tempo determinato, per la durata complessiva di 36 mesi, compresi gli eventuali periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di

assegnazione.

Il periodo di godimento dell'agevolazione può essere sospeso nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo il differimento temporale del periodo di fruizione dei benefici.

3.4. Coordinamento con altri incentivi.

L'esonero contributivo triennale introdotto dalla Legge di stabilità 2015 non è cumulabile con "altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente".

Pertanto assumendo a riferimento le forme di incentivo all'assunzione maggiormente diffuse fruibili in relazione a nuove assunzioni effettuate nel corso del 2015, il predetto esonero contributivo non è cumulabile con l'incentivo per l'assunzione di lavoratori con più di 50 anni di età disoccupati da oltre dodici mesi e di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di impiego da almeno sei mesi e residenti in aree svantaggiate o con una professione o di un settore economico caratterizzati da un'accentuata disparità di genere, di cui all'art. 4, commi 8-11, della legge n. 92/2012.

A tal proposito, è possibile godere prima dell'incentivo previsto dalla legge 92/2012, per un rapporto a tempo determinato, e poi dell'incentivo della legge 190/2014 per la trasformazione a tempo indeterminato. Infatti, ricorrendo tutti i requisiti specifici richiesti dalla L. 190/2014, l'incentivo può essere riconosciuto nell'ipotesi in cui si trasformi a tempo indeterminato un rapporto a termine agevolato ai sensi dell'articolo 4, commi 8-11, della legge 92/2012. L'incentivo spetta per 36 mesi dalla data di decorrenza della trasformazione.

Si formulano i seguenti esempi.

In data 1.06.2015 Alfa assume a tempo determinato per 3 mesi Tizio, ultracinquantenne disoccupato da 24 mesi, e, alla scadenza (31.08.2015), trasforma il rapporto a tempo indeterminato. Ad Alfa spetta l'incentivo per il rapporto a tempo determinato di 3 mesi (se ricorrono tutte le condizioni di legge); per la trasformazione a tempo indeterminato ad Alfa (se ricorrono tutte le condizioni di legge) spetta l'incentivo previsto dalla legge 190/2014 per trentasei mesi.

La condizione legittimante la fruizione dei due incentivi è computata in modo diverso in relazione alle varie categorie di lavoratori. Ai fini dell'applicazione dell'incentivo previsto dall'articolo 4, commi 8-11, l. 92/2012 è necessario che:

- il lavoratore ultracinquantenne sia disoccupato da oltre 12 mesi;
- la donna residente in aree svantaggiate ovvero appartenente ad una professione o ad un settore economico caratterizzati da accentuata disparità occupazionale di genere deve essere priva di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- la donna infracinquantenne, che risiede in un'area non svantaggiata, che non eserciti una professione né sia impiegata in un settore economico caratterizzati da accentuata disparità occupazionale di genere, deve essere priva di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi;
- il lavoratore assunto o trasformato a tempo indeterminato per il quale si intende godere dell'esonero triennale non deve essere stato titolare di un rapporto a tempo indeterminato nei 6 mesi precedenti o titolare di un rapporto a tempo indeterminato nel corso dei tre mesi antecedenti la data di entrata in vigore della legge di stabilità con il datore di lavoro richiedente l'incentivo ovvero con società da questi controllate o collegate ai sensi dell'art. 2359 c.c.

Analogamente, è possibile godere prima dell'incentivo previsto dalla legge 223/1991, per un rapporto a tempo determinato, e poi dell'incentivo previsto dalla legge 190/2014 per la trasformazione a tempo indeterminato.

Sul punto, si fa presente che il datore di lavoro, ricorrendone i presupposti di legge, ha facoltà di decidere quale beneficio applicare, fermo restando che, in via generale, una volta attivato il rapporto di lavoro sulla

base dello specifico regime agevolato prescelto, non risulta possibile applicarne un altro. Pertanto, se il datore di lavoro ha già richiesto l'agevolazione ex art. 8, comma 2, secondo periodo, della L.223/1991, non può, in un momento successivo, modificare tale scelta e chiedere l'applicazione dell'esonero triennale.

L'esonero contributivo introdotto dalla legge di stabilità 2015 è invece, come noto, cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica. Sul piano operativo, si specifica che per godere dell'incentivo di natura economica previsto dall'art. 8, comma 4, della legge 223/1991, unitamente all'esonero triennale, è necessario che il datore di lavoro inoltri la richiesta di attribuzione del codice di autorizzazione 5T alla Sede competente mediante la funzionalità "Contatti" del Cassetto previdenziale aziende e valorizzi nel flusso UniEmens nell'elemento <Incentivo> di <DatiRetributivi> di <DenunciaIndividuale> il <TipoIncentivo> "MOBI".

3.5. Esonero contributivo e riduzioni contributive per zone montane e svantaggiate di cui all'art. 9 della L. 67/1988.

L'articolo 1, comma 118, della legge 190/2014 prevede espressamente che l'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

Alla luce di tale previsione, come precisato anche dall'interpellato Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (cfr. messaggio 6533/2015), si fa presente che l'esonero contributivo previsto per il settore agricolo dall'articolo 1, comma 119, della legge di stabilità 2015 non è cumulabile con la riduzione contributiva fissata per i datori di lavoro agricolo che occupano personale dipendente nei territori montani o nelle singole zone svantaggiate.

Pertanto, in applicazione del principio di specialità, per i lavoratori ammessi all'incentivo operanti nei territori montani e nelle zone agricole svantaggiate, i datori di lavoro agricoli potranno usufruire del solo regime ordinario previsto dall'articolo 9 della legge n. 67 del 1988.

[1] Si fa presente, in proposito, che il d.lgs. n. 81/2015 ha abrogato gli articoli da 33 a 45 del decreto legislativo n. 276 del 2003. Si veda articolo 55 d.lgs. 81/2015.

[2] Si segnala il refuso contenuto nella circ. n. 17/2015, che, al riguardo, fa riferimento al comma 3 dell'art. 3, della legge n. 92/2012, in luogo del comma 4.

[3] Si fa presente, in proposito, che il d.lgs. n. 81/2015 ha abrogato gli articoli da 33 a 45 del decreto legislativo n. 276 del 2003. Si veda articolo 55 d.lgs. 81/2015